

Welfare aziendale

Gli scenari evolutivi

*Ottimizzare il costo del lavoro migliorando
il clima aziendale*

Giulia Mallone

**Laboratorio "Percorsi di Secondo Welfare"
Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi**

Brescia, Roadshow ESTE, 13 ottobre 2015

Contenuti

- 1 Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- 2 Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- 3 Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

- 1** **Il contesto**
perché abbiamo bisogno di welfare?
- 2** Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- 3** Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

- **Spesa sociale** italiana in linea con media UE: 30,3% PIL vs. 29,5% UE28 (2012)
- Ma ancora internamente squilibrata:
 - pensioni superiori a media UE
 - famiglia/minori, lotta alla povertà, politiche attive del lavoro, in generale servizi sociali inferiori alla media UE
- Spesa per **istruzione** comparativamente molto bassa
- Welfare pubblico caratterizzato da alti livelli di **inefficienza e rigidità**
- La triade “crescita, competitività e inclusione” richiede una politica incentrata sugli **investimenti sociali**, ancora troppo poco sviluppata in Italia

Un confronto con l'Europa

Spesa per funzioni in % sulla spesa sociale totale, Italia – UE 27 a confronto, 2012

	Italia	UE 27
Pensioni	60,6%	45,3%
Sanità	26,3%	29,7%
Disabilità	5,9%	8,1%
Famiglia	4,7%	8,2%
Disoccupazione	1,9%	5,1%
Esclusione sociale	0,2%	3,3%

Fonte: Dati Eurostat.

Il problema italiano **non è un eccesso** di spesa sociale ma è ancora la sua articolazione interna

→ spesa per previdenza alta mentre altri ambiti sono sotto-protetti

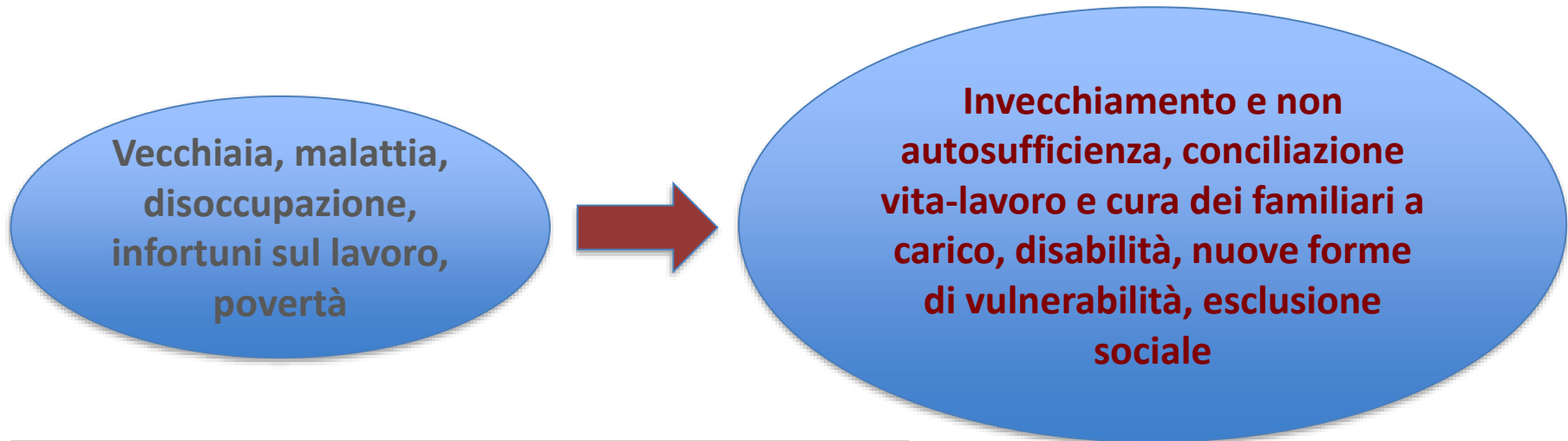
Alle tradizionali **carenze del welfare pubblico** si aggiunge la **difficoltà di ricalibrare l'offerta di servizi** in linea con i "nuovi rischi":

- Nel Nord-Ovest, solo il 16.9% delle famiglie con una persona con limitazioni funzionali usufruisce di assistenza domiciliare pubblica

La **crisi economica** ha acuito le tensioni esistenti nel sistema:

- Riduzione della spesa pubblica sottoposta a vincoli di bilancio
- Crescita della **domanda di prestazioni** a causa dei "nuovi rischi" e dell'impoverimento delle famiglie
- Aumento della spesa privata a carico delle famiglie
- Aumento della "fascia grigia" di popolazione che rinuncia a prestazioni (ad esempio: quelle sanitarie o all'acquisto di farmaci => valori > al 7% in Lombardia e > all'8% in Piemonte)

Dai vecchi ai nuovi rischi/bisogni



CRESCe e SI DIVERSIFICA IL RISCHIO VULNERABILITA' PER PERSONE E FAMIGLIE

Giovani/minori, oltre che anziani

Riguarda non solo famiglie numerose

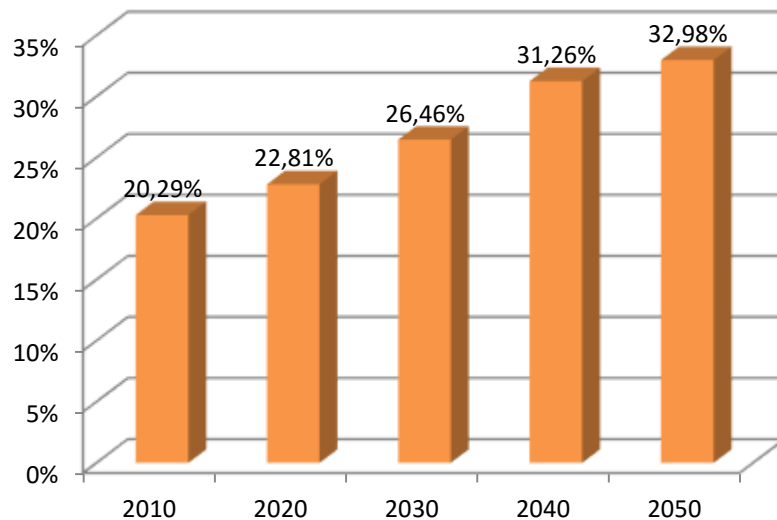
Riguarda anche i lavoratori (*working poor*)

Diffusa nelle regioni del Nord, oltre che al Sud

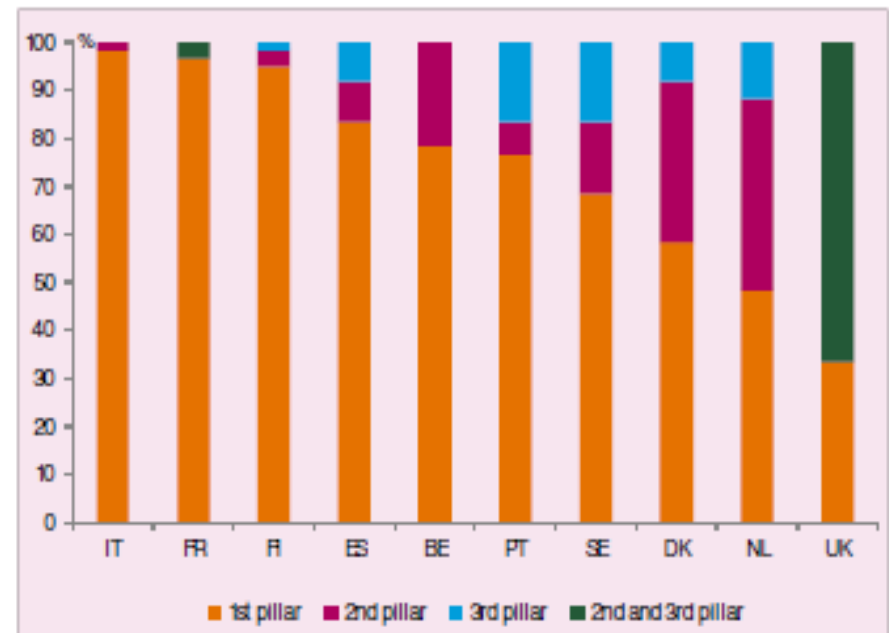
Connessa alla perdita della casa, incapacità di pagare affitto e i mutui

La popolazione invecchia contando sul primo pilastro

Invecchiamento della popolazione:
quota di residenti sopra i 65 anni

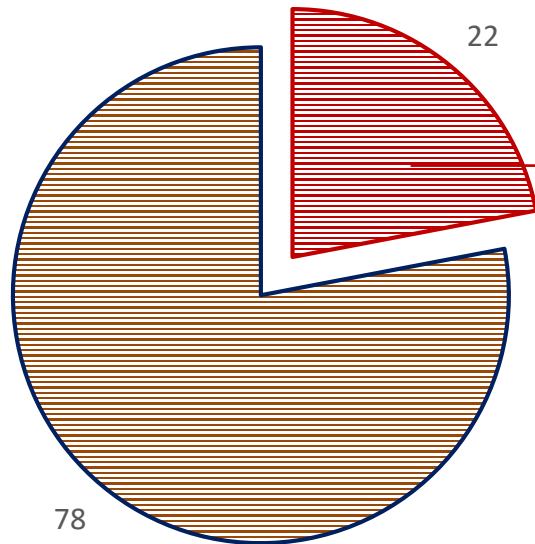


L'Italia fa molto affidamento
sulle pensioni pubbliche



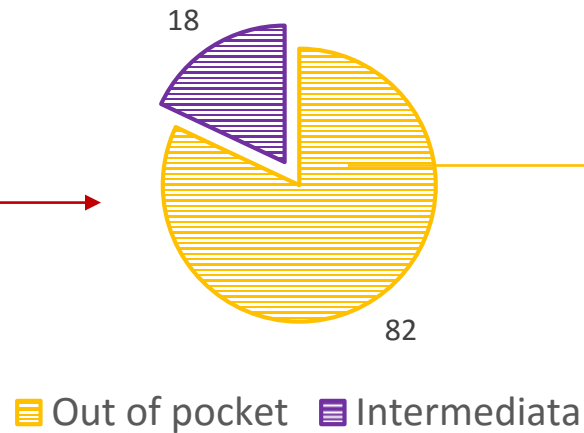
La popolazione si ammala contando sul SSN

Composizione % della spesa sanitaria totale



Privata Pubblica

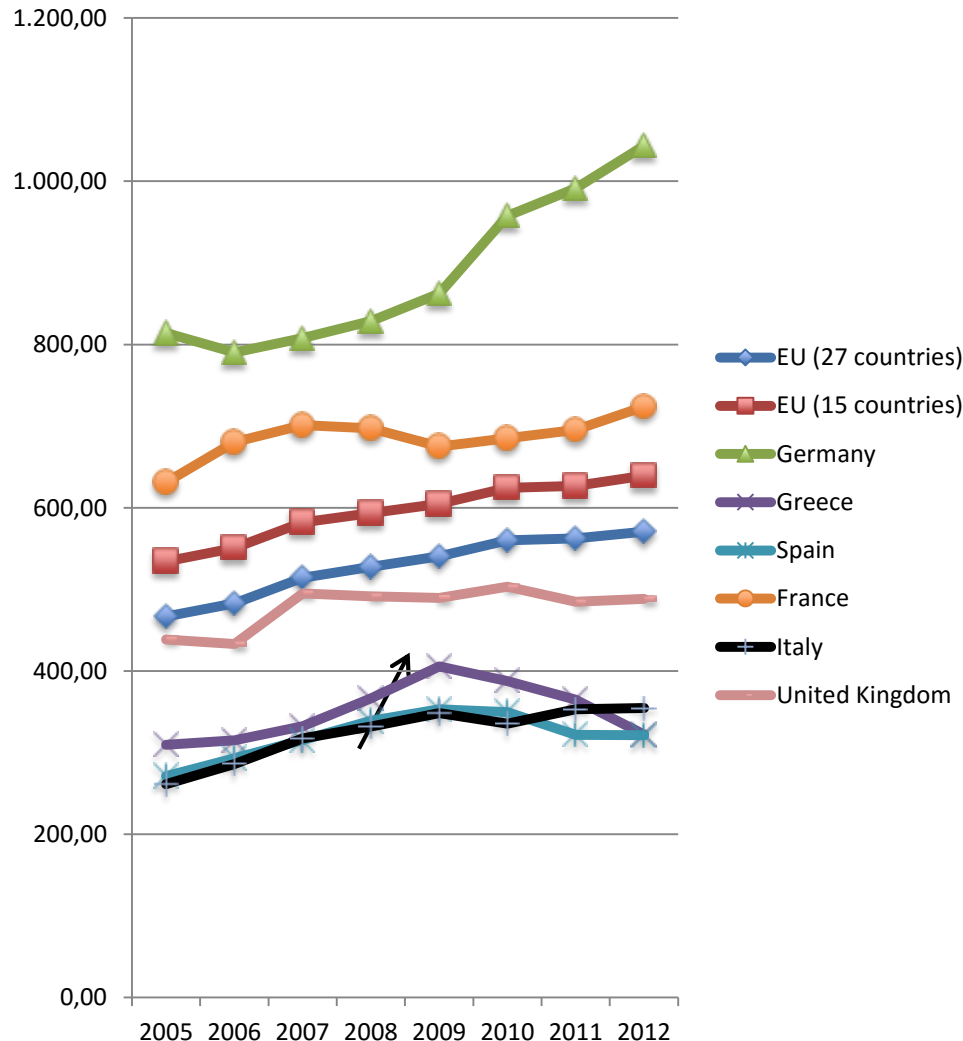
Composizione % della spesa sanitaria privata



Composizione % della spesa out of pocket

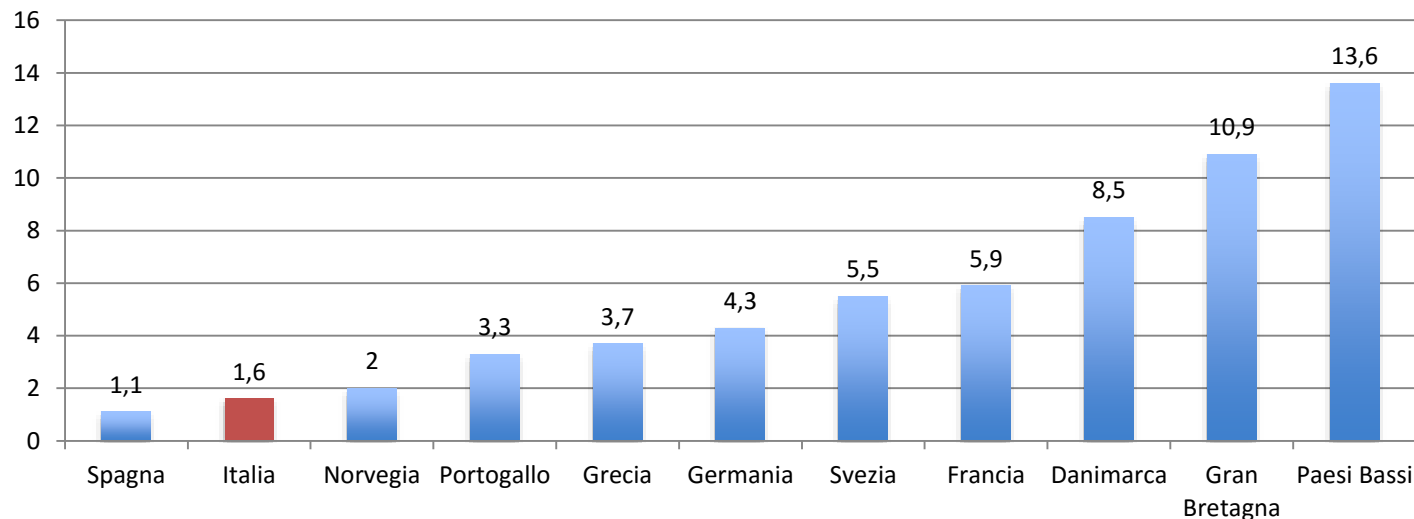


Spesa sociale pro-capite a PPP: famiglia/infanzia



- Spesa per famiglia e minori molto al di sotto di quella degli altri paesi:
 - 1,4% sul PIL (2,2% nei paesi OECD)
 - assenza di universalismo nelle prestazioni monetarie
 - pochi servizi (es. asili nido)
- Spesa in contrazione dal 2009
- **Fortemente auspicabile incrementare le risorse per:**
 - **favorire la natalità e la conciliazione (→ famiglie a doppio reddito devono diventare la norma)**
 - **sostenere le famiglie a basso reddito**
 - **combattere la povertà dei minori**

La spesa privata volontaria* in % della spesa pubblica totale, anno 2011



Fonte: Database OCSE.

* Spesa privata volontaria: tutte quelle risorse di natura privata – derivanti dalla spesa di privati cittadini, aziende e altre organizzazioni come il Terzo Settore - “incanalate” all’interno di schemi redistributivi che generalmente godono di vantaggi fiscali, include tutti quei programmi di protezione e investimento sociale implementati e finanziati dalle aziende a beneficio della collettività e, più spesso, dei propri collaboratori e delle loro famiglie.

Il costo del welfare informale

Il “**welfare fai da te**” o “welfare informale” mediamente pesa sui bilanci familiari per **667 euro mensili**. Con queste risorse vengono pagati servizi di baby-sitting, lavori domestici, servizi di assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti che il settore pubblico non riesce a garantire.

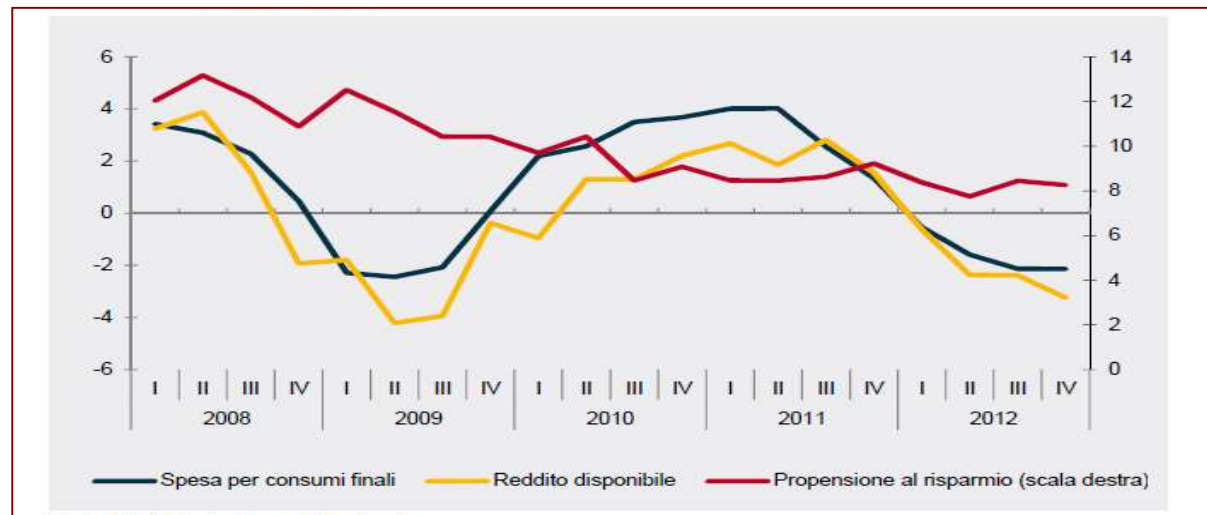
- **Primissima infanzia** (0-2 anni): solo il 50,7% dei Comuni offre posti in asili nidi pubblici o convenzionati, garantendo posto a circa il 13,5% dell’utenza potenziale.
- **Servizi pre-scuola e post-scuola** (6-11 anni): solo il 6% dei bambini ne usufruisce.
- **Persone non autosufficienti**: aumento costante di difficile gestione. Entro 2060 aumenteranno del **47,7%**, e passeranno **dagli attuali 4,4 milioni a 6,5 milioni** (10% della popolazione).

Austerità e sfide per il sistema-famiglia

- Il sistema-famiglia [il principale ammortizzatore sociale in IT] ha prodotto al suo interno un ampio ventaglio di servizi per i propri componenti (minori, giovani e anziani) => MA oggi è in sovraccarico e il welfare "fai da te" non regge più
- La crisi ha accentuato il problema: per aiutare i propri componenti più fragili molte famiglie hanno dovuto ridurre i consumi, intaccare i risparmi, indebitarsi

Propensione al risparmio delle famiglie e sue determinanti – Anni 2008-2012

Fonte: Istat, conti economici nazionali



I tre “pilastri” del secondo welfare



Per contribuire al RINNOVAMENTO del welfare e all'AMPLIAMENTO del perimetro della protezione sociale affiancando al PRIMO welfare un SECONDO welfare

I punti di forza del secondo welfare

Graduale estensione di nuove forme di tutela per i cittadini in una logica integrativa

Adattamento ai bisogni settoriali/territoriali e **flessibilità**

Esperienze e progettualità **innovative**

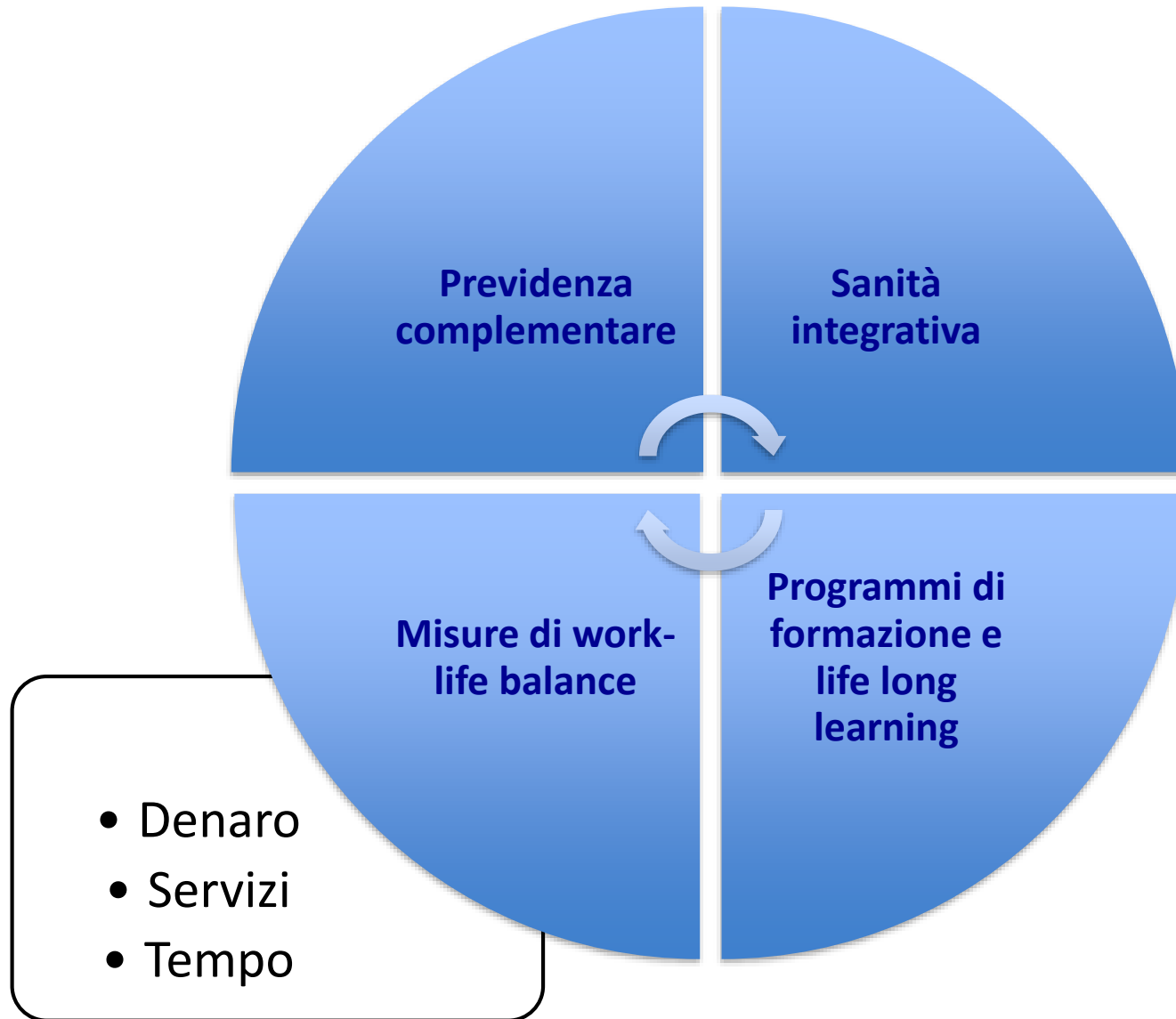
Nuove forme di **interazione positiva** fra gli attori fino alla creazione di vere e proprie reti multi-stakeholder

Secondo welfare: catalizzatore di nuovi protagonisti/risorse



- 1 Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- 2 **Il welfare aziendale oggi**
diffusione e prestazioni
- 3 Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

Le aree del welfare in azienda



Il welfare aziendale in Italia

- Concentrazione delle iniziative nelle **aziende di grandi dimensioni**
- **Circa il 95.2% delle aziende italiane di grandi dimensioni offre almeno un intervento di welfare; se si escludono le pensioni complementari l'83%**
 - Nel 60.6% delle grandi aziende i lavoratori sono coperti da un Fondo Sanitario Integrativo
 - Il 18,5% delle grandi aziende prevede servizi di cura per l'infanzia
- Forte espansione nei contratti collettivi e nella contrattazione di secondo livello aziendale, inter-aziendale e territoriale

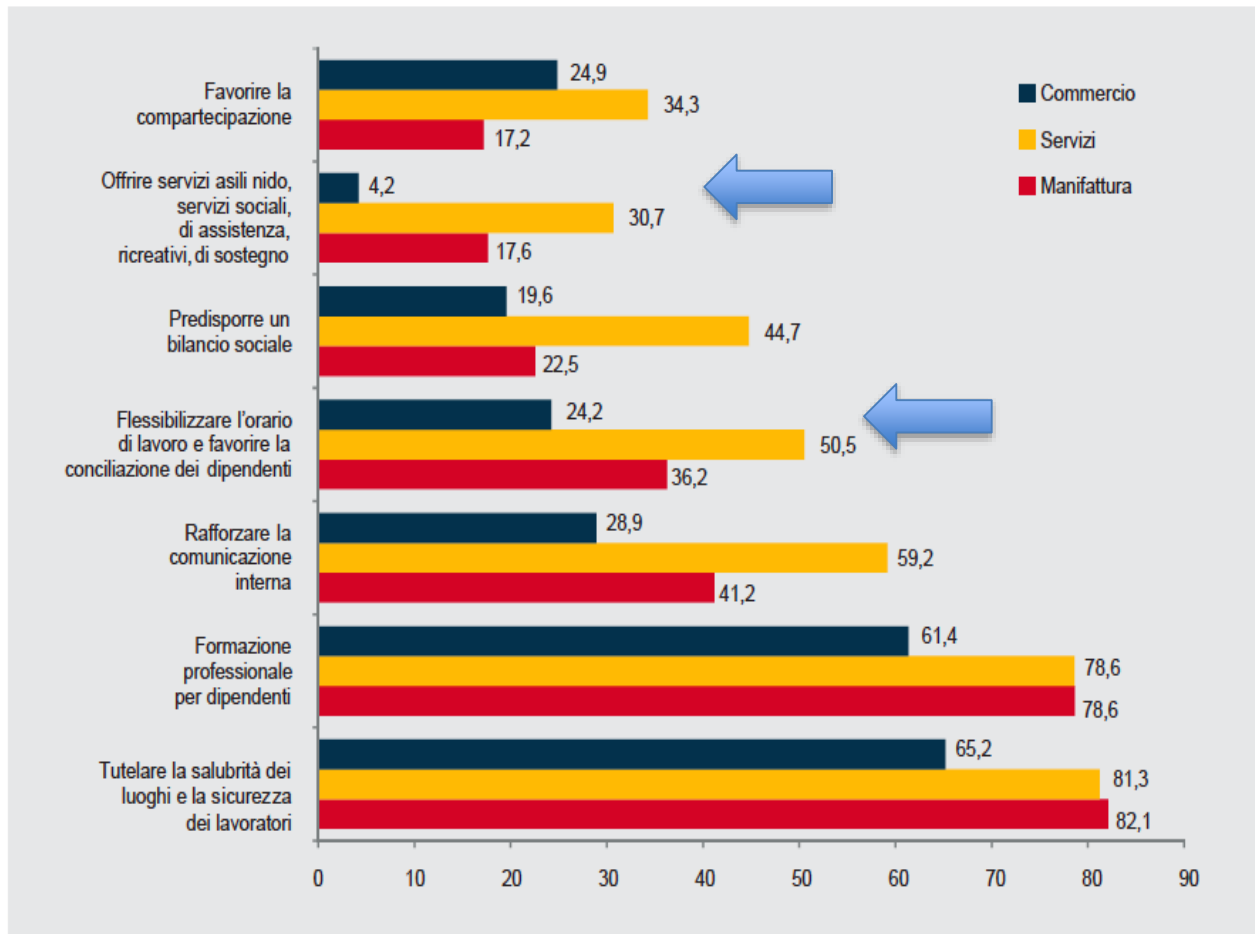
La flessibilità degli orari è aumentata dal 2005...

Le lavoratrici con responsabilità di cura possono usufruire di:	2005	2010
Full-time senza flessibilità degli orari	48,9	35,1
Full-time con flessibilità (a)	25,5	33,6
Part-time volontario (b)	16,4	16,6
Part-time involontario ma con flessibilità (c)	3,2	7,7
Part-time involontario senza alcuna flessibilità	6,0	7,1
Totale	100	100
Conciliazione (a+b+c)	45,1	57,8

Fonte: microdata EU, Labour Force Survey (Pavolini et al. 2013).

..ma ancora troppo poco

Imprese che hanno adottato iniziative di welfare per macrosettore (anno 2014, %)



Al quart'ultimo e penultimo posto per frequenza le misure di flessibilità degli orari di lavoro + di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro e le misure che garantiscono un'offerta di "servizi di prossimità" come asili nido, assistenza sociale, ricreazione e sostegno

Fonte: Istat (2015).

Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi



I servizi in azienda

I più diffusi:

Ristorazione

Gestione del tempo

Sanità

Previdenza

I più rari:

Scuola e istruzione

Area assistenziale (es. consulenza
psicologica; non-autosufficienza)

Culto e stranieri

Cosa pensano le aziende per il futuro?

Maternità e genitorialità

Spese scolastiche e istruzione

Conciliazione dei tempi

Fonte: *Rapporto Welfare 2015 OD&M Consulting web-survey*



Le motivazioni

1. Aumentare la performance aziendale attraverso una nuova “spinta motivazionale”
1. “Prendersi cura dei dipendenti”
1. In risposta a spinte “interne” derivanti dalle richieste dei lavoratori e dei loro rappresentanti
1. Il contenimento dei costi del personale attraverso nuove forme di *compensation*

Fonte: *Rapporto Welfare 2015 OD&M Consulting web-survey*



- 1 Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- 2 Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- 3 Le prospettive**
quale ruolo per le imprese oggi?

Welfare aziendale e prestazioni

Sanità e previdenza come componente "base" dei nuovi pacchetti welfare, più completi e innovativi

- Programmi di screening e prevenzione
- Agevolazioni e nuove tutele negli ambiti sanitari meno coperti dal SSN

Misure di *work-life balance* per ridefinire i carichi di cura e promuovere un welfare di servizi

Nuove frontiere

- Verso un welfare integrato che “accompagni” i lavoratori lungo il ciclo di vita
- LTC e non-autosufficienza: assistenza sanitaria e sostegno agli oneri di cura attraverso polizze o convenzioni
- Flessibilità al centro del sistema per offrire soluzioni in grado di rispondere ai nuovi rischi, andando oltre la tradizionale distinzione tra sfera personale e lavorativa
- Aggregazione della domanda su base inter-aziendale e territoriale

Verso un welfare sempre più territoriale

Sostegno a prestazioni e servizi aziendali e interaziendali che producono **ricadute positive al di fuori dell'impresa** => Prestazioni per i lavoratori ma anche per il territorio e la comunità

Acquisto di servizi di welfare aziendale dal TS => sviluppo di imprese sociali e nuova occupazione (**terziario sociale**)

Accordi sperimentali tra PMI per la gestione congiunta del welfare aziendale (accordi di rete) e **valorizzazione delle associazioni datoriali**

Contrattazione territoriale e **bilateralità** come strumento di condivisione di soluzioni innovative e che possono stabilizzarsi nel tempo

Promozione e sostegno della **mutualità territoriale** attraverso le imprese (soprattutto nel settore sanitario e della LTC)

I punti di forza del welfare in azienda

Graduale estensione delle tutele ai lavoratori e ai cittadini

Capacità di risposta ai bisogni settoriali/territoriali

Esperienze e progettualità innovative in azienda e sui territori

Nuove modalità di **partnership positiva** fra gli attori fino alla creazione di vere e proprie **reti multi-stakeholder**

Prospettive: le questioni aperte

L'estensione della copertura

- Come aumentare la **conoscenza** delle iniziative già realizzate e diffondere le pratiche migliori?
- Come **includere** le categorie di cittadini/lavoratori ancora scoperte?
- Come allentare il vincolo tra status lavorativo e diritto alle nuove forme di tutela, assicurando **continuità** nelle prestazioni al singolo lavoratore?
- Come **estendere** in modo capillare il welfare aziendale nei diversi **territori**?

L'attenzione ai "nuovi bisogni"

- Come andare **al di là delle classiche erogazioni monetarie**?
- Necessità che anche la sanità integrativa “viri” verso il **socio-sanitario** per rispondere ai "nuovi bisogni" (non autosufficienza)

L'aggregazione delle risorse

- Come aggregare le risorse disponibili? Come “fare massa”?

Sito web: www.secondowelfare.it

The screenshot shows the homepage of the website. At the top, there is a search bar with the text 'AUTORI' and a 'Cerca' button. To the right are social media icons for Facebook, Twitter, Email, and RSS. Below this is a navigation menu with 'HOME', 'IL PROGETTO', 'OUR PROJECT', 'GRUPPO DI RICERCA', 'FOCUS TEMATICI', 'WORKING PAPER', 'NEWSLETTER', 'PARTNER', and the logo of the 'Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi'. A row of partner logos follows: CISL Lombardia, Corriere della Sera, CISL Piemonte, and Città di Torino. The main content area is titled 'I protagonisti del secondo welfare' and features a horizontal menu with categories: PRIVATI, PARTI SOCIALI, TERZO SETTORE, GOVERNI LOCALI, *primo welfare*, and PRIMO RAPPORTO 2W. Below this is a sub-menu with 'divisi in' followed by 'Doclier', 'Interviste', 'Segnalazioni', 'UE', 'Mondo', 'Recensioni', 'Rassegna Stampa', 'Opinioni', and 'Working Paper'. The main article is titled 'AZIENDE / Il lavoro delle donne' by Antonella Marsala. The text discusses the 'La Fem.Me' project by the Ministry of Labor, focusing on work-life balance in 40 Italian companies. To the right, there are three featured articles: 'Bandi Cariplo su social housing e inserimento lavorativo' (FONDAZIONI /), 'Emilia Romagna: welfare integrato e White Economy' (REGIONI /), and 'Risultati e prospettive del Microcredito a Milano' (FONDAZIONI /). Each article has a 'LEGGI' button and a 'Commenti' link.

Laboratorio di ricerca nato nell'aprile 2011 su iniziativa del **Centro di Ricerca Luigi Einaudi** di Torino in collaborazione con l'**Università degli Studi di Milano**

partner:



Giulia Mallone
giulia.mallone@secondowelfare.it
www.secondowelfare.it